

Mångfald på arbetsplatsen – varför och hur?

Karl Wennberg

Barbara Bergström Chair in Educational Leadership and Excellence
House of Governance and Public Policy (GaPP)
Stockholm School of Economics, Sweden

&

Institute for Analytical Sociology (IAS)
Linköping University, Norrköping

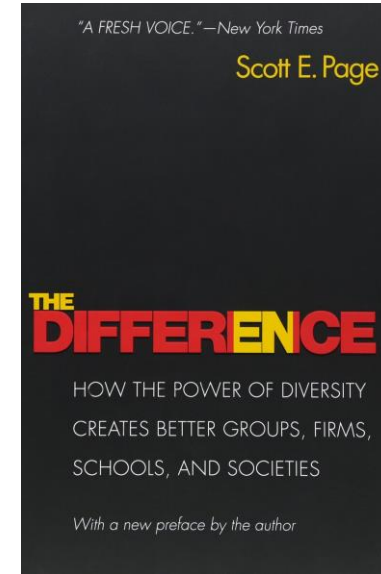
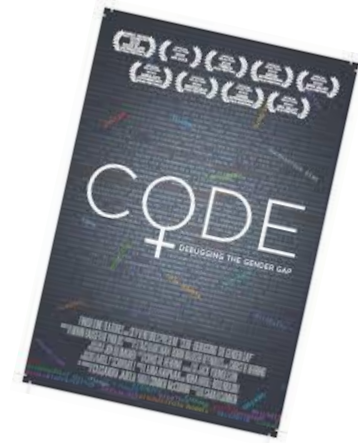


Mångfald på arbetsplatsen – varför och hur?

Vi slumpar våra
masterstudenter från olika
länder till grupper där de
får starta företag som en
del i utbildningen!

Wow! Hur
fungerar det?

Det fungerar
inte alls...



Mångfaldsarbete misslyckas ofta...

- ~~Mångfaldsträning~~ ✗
- ~~Arbetsstest~~ ✗
- ~~Klagomålsystem~~ ✗

Poor Returns on the Usual Diversity Programs



The three most popular interventions make firms less diverse, not more, because managers resist strong-arming. For instance, testing job applicants hurts women and minorities—but not because they perform poorly. Hiring managers don't always test everyone (white men often get a pass) and don't interpret results consistently.

% CHANGE OVER FIVE YEARS IN REPRESENTATION AMONG MANAGERS

Type of program	White		Black		Hispanic		Asian	
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	Men	Women
Mandatory diversity training				-9.2			-4.5	-5.4
Job tests		-3.8	-10.2	-9.1	-6.7	-8.8		-9.3
Grievance systems		-2.7	-7.3	-4.8		-4.7	-11.3	-4.1

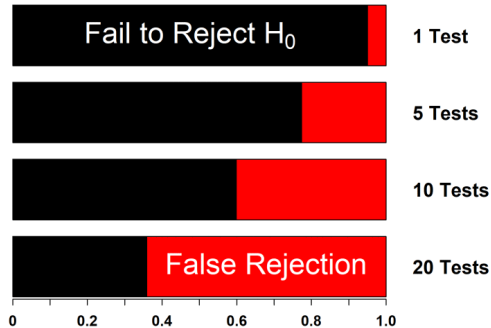
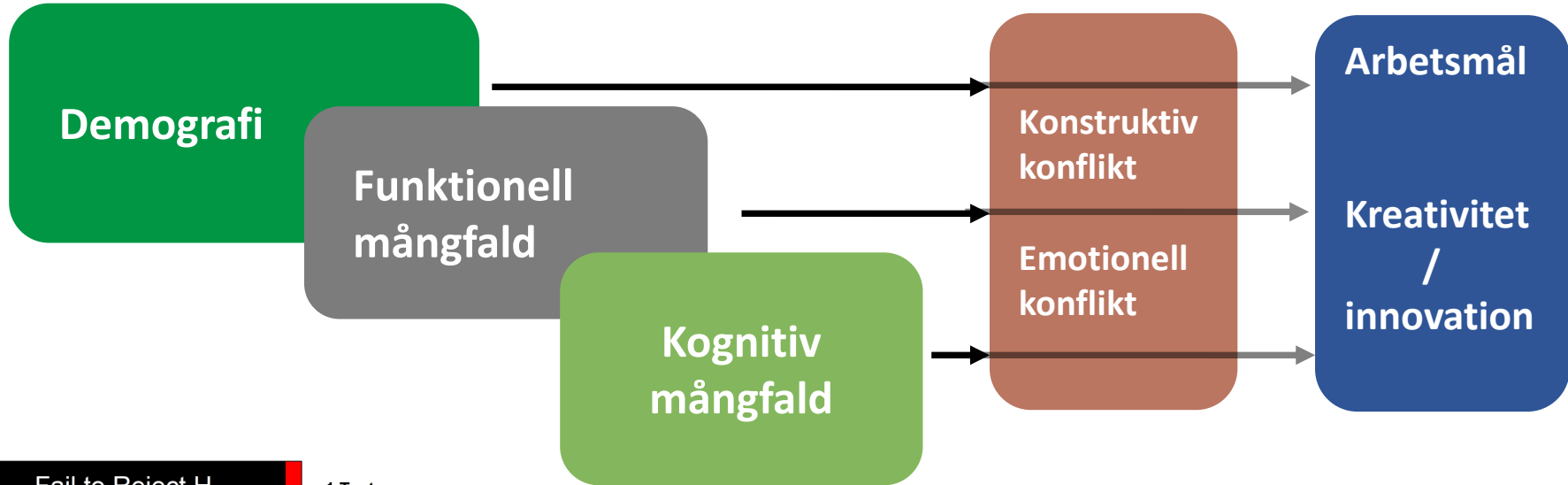


NOTE: GRAY INDICATES NO STATISTICAL CERTAINTY OF A PROGRAM'S EFFECT.

SOURCE: AUTHORS' STUDY OF 329 MIDSIZE AND LARGE U.S. FIRMS. THE ANALYSIS ISOLATED THE EFFECTS OF DIVERSITY PROGRAMS FROM EVERYTHING ELSE GOING ON IN THE COMPANIES AND IN THE ECONOMY. FROM "DIVERSITY PROGRAMS: F.A.I.L." BY ERANK NORRIN AND ALEXANDRA KALECH, B.U.S. SLOTT RESEARCH.



Mångfald komplext, inte “funktionellt” – hur mäta?



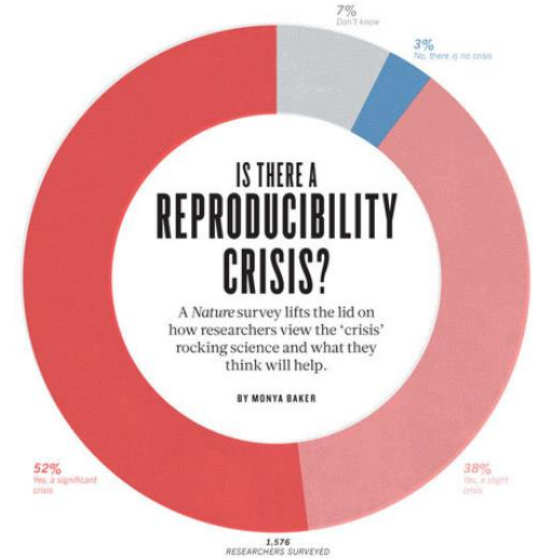
Meta-analyser -> splittrade

Ergo (1)



Mångfald i en eller flera parametrar?

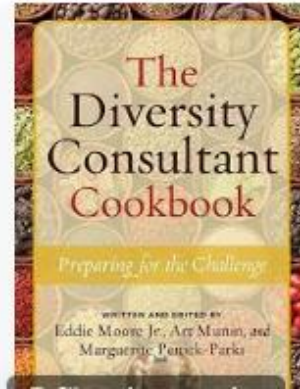
Ergo (2)



Selektiv forskning, många “sanningar”



Vad vill vi då?



**i just
want to
have fun.**



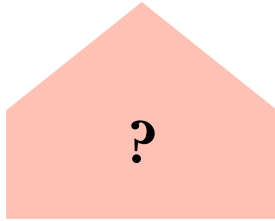
Hur formas (nya) organisationer

- Begränsade sökmönster
- Nätverksbaserad rekrytering

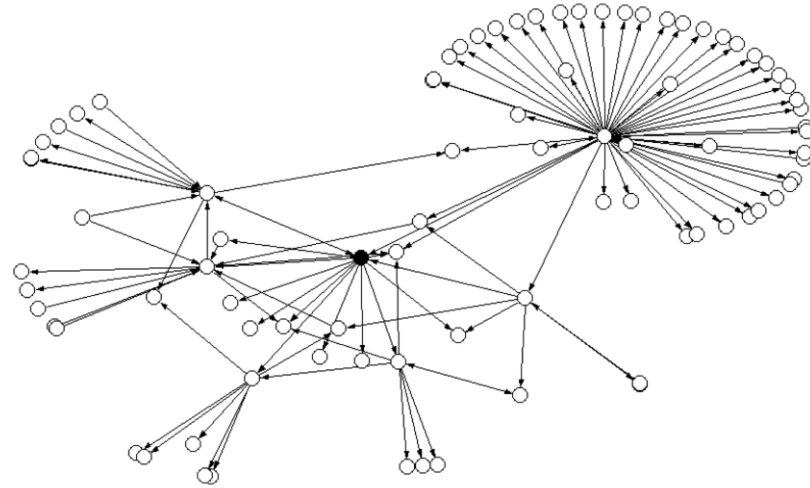


- Homosocialitetsprincipen

→ Hur undvika "kaka söker maka"?



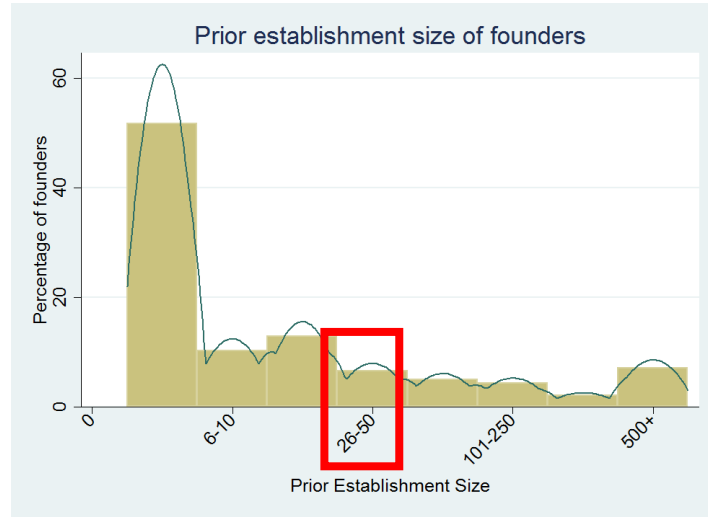
Hur formas demografisk mångfald i nya grupper?



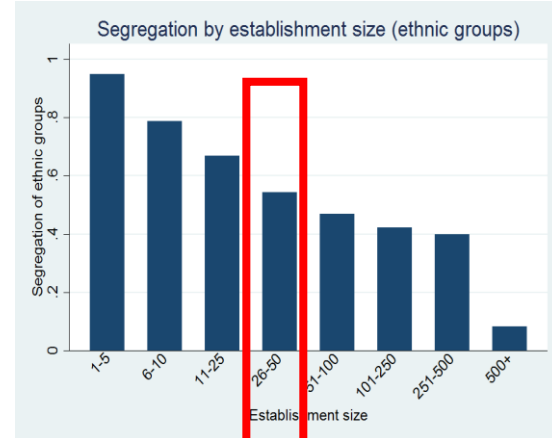
Studie 1: Styrelser i nystartade företag

- segregerade (små) arbetsplatser och områden

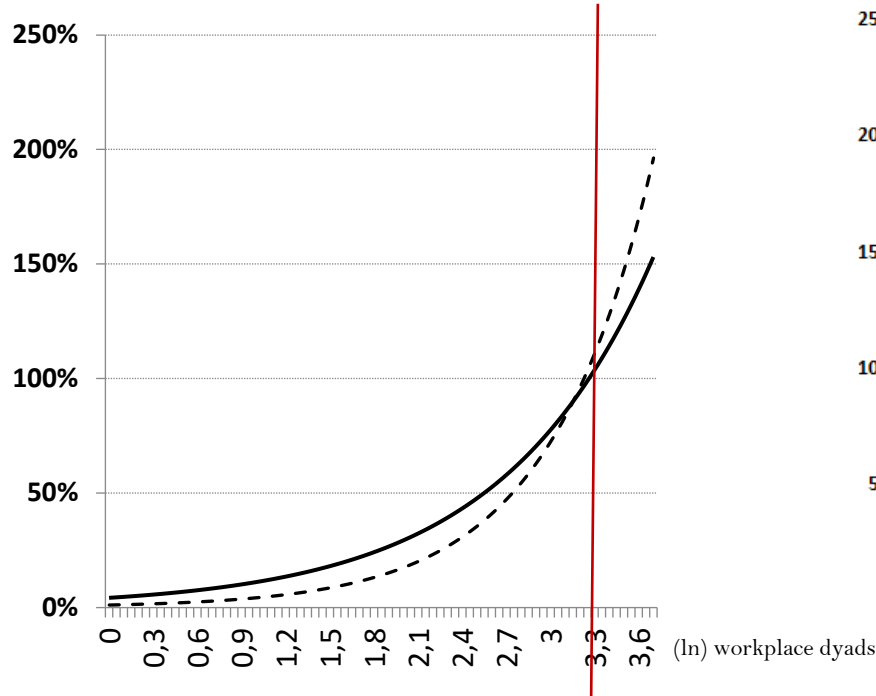
26.3%
styrelsemedlemmar



25.5%
styrelsemedlemmar

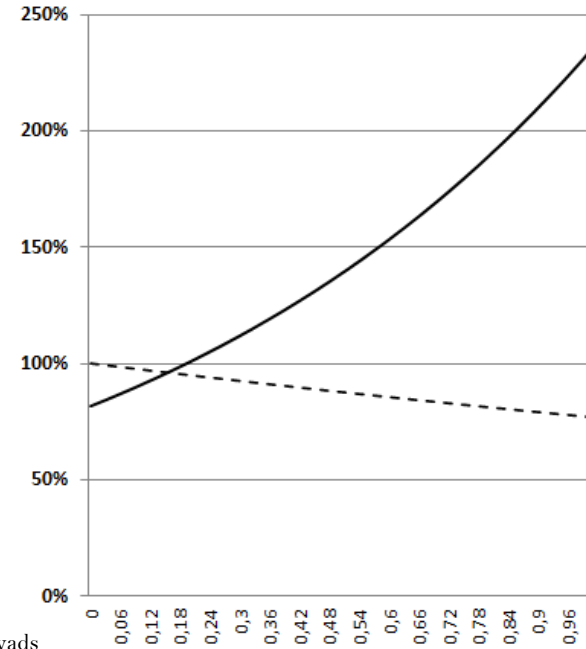


Studie 2. Mer mångfacetterade nätverk ökar etnisk mångfald i styrelser ..men inte mångfald i kön



--- Culturally dissimilar dyad
— Culturally similar dyad

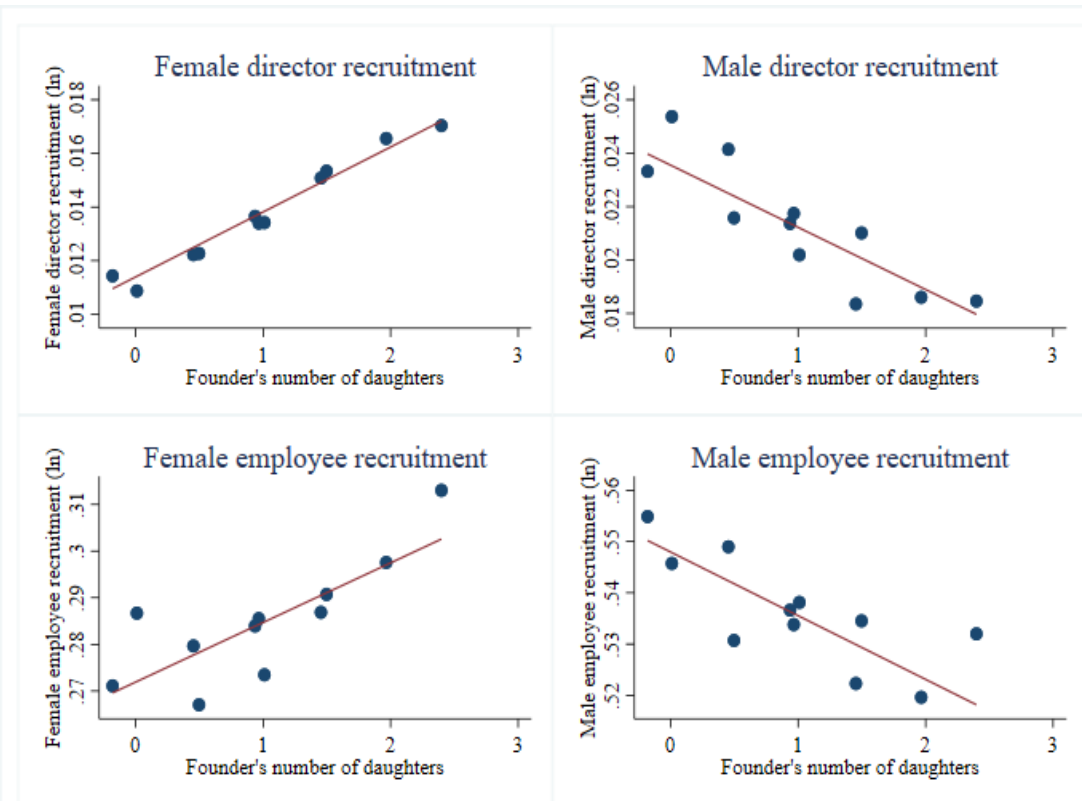
Företagsstorlek = 25



--- Different-gender dyad
— Same-gender dyad

Studie 3. Manliga direktörer med döttrar rekryterar fler kvinnor till styrelsen / som anställda, sätter löner mer jämställt

- Alla nystartade bolag 2004–2017
- Manliga grundare, med barn
- Första barnets kön “slumpmässigt”
- Påverkar döttrar sina fader?
- Påverkas beslutsfattare mer generellt av sina privata relationer?



Varför vill vi då ha Mångfald?

Funktionalitet:



Vs.



Moral:



Detta om demografisk mångfald i nya företag ... (som sen kan bli stora företag)



... Men det finns mycket vi fortfarande inte vet.

Förändring börjar med ‘viktiga roller’



“Housework” vs. “Glamour Work”



INDUSTRY	HOUSEWORK	GLAMOUR WORK
High tech	Managing projects	Writing the code
Law firms	Being a “service partner” who does the actual legal work	Bringing in clients
Consulting	Managing projects, delivering work, mentoring colleagues	Developing new business, managing C-suite relationships, serving as subject matter experts
Investment management firms	Handling logistics on pitches, working for low-profile clients	Making investment decisions, executing high-profile deals, managing key client relationships
Academia	Being dean of students or on the admissions committee	Publishing in prestigious journals
Architecture	Detailing bathrooms and elevators	Visiting sites, pitching to clients, being the lead in design competitions
Surgery	Managing patient care outside the operating room	Performing surgeries
Science	Organizing and executing lab work	Strategic planning of future research direction, publishing in prestigious journals



Hur veta om insatser ger önskat resultat?

Få “quick fixes”

- Mångfald \neq inkludering
- What gets measured gets done..
- Vad är önskat resultat? Finns många vägar dit?
- Mångfald kan förbättra arbetsklimat, talent management, besluts kvalitet (betingat på ‘inkludering’)



Tack!

Karl.Wennberg@hhs.se

**TORSTEN SÖDERBERGS
STIFTELSE**



**RIKSBANKENS
JUBILEUMSFOND**
THE SWEDISH FOUNDATION FOR
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES



Kungl. KUNGL. VITTERHETS HISTORIE
OCH ANTIKVITETS AKADEMIE
Vitterhetsakademien